



VOL. 136

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★ 病気休暇中にコンサートへ参加した従業員の解雇は有効か？

従業員の病気休暇（中国語：病假）をめぐるトラブルは、多くの企業にとって身近な問題です。特に、休暇取得の正当性に疑義がある場合、その対応に苦慮される人事労務担当者様も少なくないかと存じます。

この度、中国国内において、病気休暇の不正取得を理由とする企業の解雇措置を全面的に認める注目すべき裁判例が報じられました。本ニュースレターではこの中国の事例を基に、日系企業が同様の事態に直面した際の法的な考え方と実務上の留意点を解説いたします。

【事案の概要】

従業員A（周某）は、「腰痛により寝たきり状態である」として、約3か月にわたり合計82日間の病気休暇を申請・取得しました。しかし、会社が調査したところ、以下の事実が判明しました。

- ・ 休暇中の行動：Aは休暇期間中、高速鉄道で他省へ移動し、人気歌手のコンサートや親族の結婚披露宴に参加していた。
- ・ 診断内容との乖離：医療機関の診断は「軽度の腰椎椎間板ヘルニア」であり、医師の見解としても、長期の寝たきりが必要な状態ではなかった。
- ・ 虚偽の申告：会社がAに休暇中の状況について複数回聴取した際、Aは一貫して「自宅で休養していた」と虚偽の申告を続けていた。

これらの事実に基づき、会社は「Aによる病気休暇の申請は虚偽であり、会社の規章制度に定める『重大な規律違反』に該当する」として、Aとの労働契約を解除しました。Aはこれを不服として労働仲裁を申し立て、訴訟に至りましたが、最終的に裁判所は会社の契約解除を有効と判断しました。

【裁判所の判断と法的ポイント】

裁判所は、「Aの行為は、会社の規章制度に違反するだけでなく、労働契約における根幹的な義務である『誠実信用原則（诚实信用原則）』にも著しく反する」と指摘しました。

病気休暇制度は、傷病により就労が困難な労働者の治療と生活を保障するためのものです。Aのように、療養の必要がないにもかかわらず虚偽の理由で休暇を取得し、その期間を私的な行楽に充てる行為は、制度の趣旨を著しく逸脱するものです。

特に、会社からの聴取に対して虚偽の申告を重ねた点は、使用者と労働者の間の信頼関係を破壊する重大な背信行為と評価されました。その結果、裁判所は会社の労働契約解除を「合法である」と結論付けました。

【本事例からみる日系企業における実務上のポイント】

本件は皆様の企業でも起こりうる問題です。同様の事案に備え、中国の労働関連法規に基づき、以下の3つのポイントをご確認ください。

1. 規章制度（就業規則）の整備と民主的・公示手続きの履行

病気休暇の申請手続き（指定病院の診断書の提出義務など）、不正行為や虚偽申告が「重大な規律違反」に該当する懲戒事由、およびその懲戒内容を「規章制度（規章制度）」に明確に定めておくことが不可欠です。

【重要】 中国では、規章制度の制定・改定には、従業員代表大会または全従業員との協議という民主的プロセスを経た上で、全従業員に公示することが法的有効性の要件です。この手続きを経て初めて、規章制度を根拠とした懲戒処分が可能となります。

2. 虚偽申告の重要性

裁判所が解雇を有効としたのは、病気が偽りであったという点もさることながら、会社に対する虚偽の報告・回答を重ねた点を、信頼関係を破壊する重大な行為と評価したためです。そのため、従業員に状況報告を求める際の問いかけや、その回答を記録しておくことが、将来の紛争予防・対応において重要となります。

3. 客観的証拠の重要性と適法な収集

契約解除の合法性は、客観的な証拠に基づいているか否かに大きく左右されます。今回のケースでは、会社は「高速鉄道の利用記録」という決定的な証拠を確保していました。単なる噂や憶測で対応せず、SNSの投稿（公開情報に限ります。中国ではWeChatの「朋友圈」への投稿が参考になる場合があります）、本人の言動の記録（書面や録音）、関係者へのヒアリングなど、事実を慎重に調査・記録し、証拠を固めるプロセスが重要です。ただし、調査にあたっては、従業員のプライバシー権（隐私权）を侵害しないよう、適法な手段で行う必要があります。

【おわりに】

従業員の健康を守るための病気休暇制度は尊重されるべきですが、制度の不正利用は、他の真面目な従業員の士気を低下させ、企業の正常な経営秩序を乱す要因となりかねません。

万が一、従業員の病気休暇に疑義が生じた際には、本ニュースレターで解説したポイントを踏まえ、法規に基づき慎重かつ毅然と対応することが肝要です。

個別具体的な事案への対応でお悩みの際は、いつでもお気軽にご相談ください。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)